

“La arquitectura institucional  
francesa en materia del trabajo  
saludable de las personas mayores.  
El Plan Senior”

Eric Goret

Ex Director de la Dirección General del Trabajo  
de Francia



PROGRAMA PARA LA COHESIÓN SOCIAL EN AMÉRICA LATINA

# Experiencia francesa : Empleo de los seniors y de sus condiciones de trabajo

## **La situación**

- Un desempleo muy importante y que dura mucho tiempo. . . .
- Algunas jubilaciones anticipadas como « pre jubilaciones » que buscan favorecer la llegada masiva de las nuevas generaciones
- Tasa de empleo de los más de 50 años es una de las más bajas de toda Europa.
- Una transferencia de conocimientos, esenciales para la competitividad de las empresas. Esta transferencia se pierde
- Los jóvenes inician sus carreras profesionales de manera tardía; pues los estudios se alargan.
- Una esperanza de vida que se incrementa
- Los regímenes de pensiones que son deficitarios.

# La respuesta a esta situación.

- Decisión de retrasar la jubilación a los 62 años (edad legal para jubilarse) – aumento progresivo en función del año de nacimiento
- Incremento progresivo de la duración de las cotizaciones a 43 años de trabajo en el 2035.
- Aumento de las cotizaciones
- Creación de una cuenta personal de prevención de la « penibilidad » o durez del trabajo financiada por las empresas
- Los acuerdos o el plan de acción de prevención sobre la « penibilidad » o durez del trabajo
- Un plan de salud en el trabajo (PST) que integra la problemática del empleo de los adultos – seniors
- El contrato intergeneracional

# El trabajo « duro »

- Uno de los principales elementos de la reforma de las pensiones realizada en el 2010
- El patrón tiene que tomar medidas necesarias para prevenir « el trabajo duro », en vinculo con los comités de seguridad e higiene que existen en las empresas
- El patrón tiene que tomar en cuenta las condiciones duras a las cuales el empleado esta expuesto y la duración de estos.
- Los factores de riesgos son clasificados en 3 categorías
  - **Los limites físicos** (trabajos manuales, carga de objetos pesados, posturas difíciles para las articulaciones y/o las vibraciones mecánicas)
  - **El ambiente de trabajo físico que es agresivo** (agentes químicos peligrosos, temperaturas extremas, ruido, entre otros)
  - **Los ritmos de trabajo** (trabajo nocturno, equipos sucesivos, trabajo repetitivo)

# El trabajo « duro »

## La ficha individual de prevención a las exposiciones :

**1er Objetivo** : Asegurarse de saber de donde vienen estas exposiciones a condiciones difíciles

- El patrón debe de establecer para cada uno de sus empleados una ficha individual que exponga los factores duros del trabajo y que permita vincularlo con el expediente medico, esta ficha debe de mostrar :
  - Las condiciones a las que han estado expuestos los trabajadores
  - El periodo durante el cual se llevo a cabo esta exposición
  - Las medidas de prevención implementadas para reducir los factores de riesgo durante la exposición

Esta ficha se transmite al médico del trabajo y se brinda al trabajadores cuando se va de la empresa

**2ndo Objetivo :** Permitir la salida anticipada hacia la jubilación a los 60 años bajo reserva de ciertos elementos :

- Justificar una tasa de incapacidad permanente al menos de 10% en vinculo (lista excluyente)
- Justificar una exposición de 17 años al menos, a uno o varios factores de riesgo anteriormente mencionados
- Existencia de un vinculo entre la exposición y la incapacidad permanente

# Plan de acción o acuerdo

## **3er Objetivo : Evitar el trabajo duro a partir de un plan de acción o de un acuerdo**

- Las empresas de 50 trabajadores como mínimo tienen que hacerlo (o aquellas que pertenecen a grupos donde se cuenta con al menos 50 empleados), ellas deben de estar cubiertas por un acuerdo o un plan de acción de prevención de trabajo duro
- Si al menos 50% de sus efectivos esta expuesto a varios factores de trabajo duro
- A falta de un acuerdo o de plan de acción, la empresa tiene que pagar una multa que representa 1% de la masa de salarios expuestos a uno o varios factores de trabajo duro

Los acuerdos por sector de actividad, o por grupo de empresas, y/o el plan de acción deben de tener el mismo contenido:

- El acuerdo el plan de acción de prevención tiene que tener por lo menos 3 temas de los 6 temas previstos por el código de la seguridad social y según las modalidades siguientes :

Al menos 2 temas deben de figurar en el plan de acción

- La eliminación de las exposiciones múltiples a los factores de trabajo duro (por ejemplo, acciones que permiten reducir la exposición, eliminar tareas, reemplazar productos) o la reducción de estas (ayuda mecánica, entre otros)
- La adaptación y la ergonomía de los puestos de trabajo (acciones correctivas sobre algunos puestos para fomentar el mantener la actividad o reposicionar a los trabajadores en otros puestos de la empresa)

Al menos 2 temas de los 4 temas siguientes tienen que figurar en el plan de acción

- La mejora de las condiciones de trabajo sobre todo desde el punto de vista organizacional ( flexibilidad en los horarios, repartición de la carga de trabajo entre los diferentes miembros de los equipos. . . )
- El desarrollo de las competencias y las calificaciones (formaciones para los ex colaboradores)
- El acomodo del fin de la vida profesional (días suplementarios de vacaciones, mas citas con el medico del trabajo, entrevistas profesionales, entre otros . . . )
- El mantenimiento de la actividad y la prevención del abandono profesional (ayudas a las personas no aptas, victimas de discapacidad)

Cada uno de estos temas deben de estar ligados a objetivos cuantitativos y cualitativos y a indicadores de seguimiento y resultados

# Lo « duro » del trabajo

- La cuenta personal de prevención de lo duro del trabajo

El empleado que ha estado expuesto a uno o varios factores de trabajo duro mas allá de los umbrales permitidos y previstos por la reglamentación beneficia de una cuenta personal de prevención del trabajo duro : esta cuenta permite que un empleado acumule puntos para uno o varios de los siguientes usos :

- Tener una capacitación para acceder a otros puestos de trabajo donde hay menos exposición a los riesgos,
  - Poder trabajar a tiempo parcial sin perder el salario
  - Poder jubilarse antes validando los trimestres para contar con su pensión completa
- El empleado se beneficia de un año civil de jubilación:
    - 4 puntos en caso de exposición a un solo factor de riesgos
    - 8 puntos en caso de exposición a varios factores de riesgos

# Lo duro del trabajo

Esta cuenta esta limitada a 100 puntos, para toda la carrera, y esto tiene varios derechos para :

- Una acción de capacitación profesional en vistas de poder acceder a un empleo mas o menos expuesto (1 punto = 25 horas de capacitación),
- Un cambio hacia un trabajo a tiempo parcial sin reducción de la remuneración (10 puntos = 1 trimestre a medio tiempo)
- Un derecho de jubilarse antes (10 puntos = 1 trimestre de jubilación anticipada)

# El plan de salud en el trabajo

Un plan quinquenal que puede ser adaptado a cada región

Una medida particular que concierne al empleo de los adultos – seniors en vinculo con el aumento de tasa de empleo que se busca para este grupo de edad y que debe de ser acompañado de un conocimiento de las condiciones de trabajo para fomentar que sigan trabajando

- Mantener los acuerdos que se tienen pero con un enfoque de reclutamiento de seniors
- Incitar a la negociación enfocándose en los intercambios de buenas practicas
- Sistematizar las visitas y el retorno al trabajo (médicos del trabajo)
- Fortalecer la acción de las SST (contratos) sobre el mantenimiento de la actividad profesional
- Desarrollar las acciones de apoyo a la actividad profesional, prevención de la usura profesional, mejora de las condiciones de trabajo de toda la vida y al reorientación profesional
- Desarrollo de las acciones que buscar adaptar la organización de los horarios y el contenido del trabajo de los seniors y adaptarlo a los puestos de trabajo

# El contrato intergeneracional

Objetivo : brindar un espacio en la empresa para trabajadores de todas las edades con 3 objetivos principales

- El empleo de jóvenes en contratos a duración indeterminada (reclutamiento de jóvenes de menos de 26 años)
- La transferencia de habilidades y de conocimientos
- **Mantener el empleo de los seniors y facilitar el reclutamiento de los seniors (de más de 57 años)**

# El contrato intergeneracional

- Las empresas de menos de 300 empleados pueden beneficiarse de una ayuda financiera de 4000 euros por cada año (hasta 8000 euros) y de un apoyo como consultoría
- La ayuda financiera puede llegar a ser de 12 000 euros por 3 años par binomio (joven-senior)
- Las empresas de 300 empleados o mas deben de negociar un acuerdo de Contrato intergeneracional, y si no pueden hacerlo tienen que elaborar un plan de acción
- A falta de un acuerdo o plan de acción, la empresa tiene que pagar una multa de 1% de la masa salarial durante el tiempo en el cual la empresa no esta cubierta por un acuerdo o un plan de accion

# El contrato intergeneracional

- El apoyo de la consultoría a beneficio de las empresas de menos de 30 empleados permite que éstas puedan implementar una política de para el apoyo a las diferentes edad y en particular deben den tratarse los temas de las condiciones de trabajo de los empleados adultos-seniors y de las situaciones como lo duro del trabajo y otras para prever las casos de riesgo
- Sobre las empresas (o un grupo de empresas) de los 300 empleados o mas, para las cuales la negociación y los acuerdos de las medidas destinadas a fomentar la mejora de las condiciones de trabajo y la adaptación de la ergonomía de los puestos de trabajo que deben de ser estudiadas y figura en los documentos específicos

# El contrato intergeneracional

- El Estado en cada una de las regiones, desarrolla una política activa para promover la mejora de las condiciones de trabajo de las personas
- Para los profesionales que están dispuestos a ayudar a las empresas en sus reflexión y sobre todo de los servicios de salud en el trabajo (SST), así como también las organizaciones profesionales

**MERCI POUR VOTRE ATTENTION**

# **Gracias por su atención**

**Para su información :**

- [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)
- [www.travaillermieux.gouv.fr](http://www.travaillermieux.gouv.fr)
- [www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr)
- [www.preventionpenibilite.fr](http://www.preventionpenibilite.fr)
- [www.cestp-aract.fr](http://www.cestp-aract.fr)